Emploi Québec Mauricie

BIBLIOTHÈQUE
12 JUIL. 2004
ASSEMBLÉE NATIONALE

Sommaire du Plan d'action régional Région de la Mauricie (04) 2002-2003

Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Mauricie
Le 4 février 2002

Préparé par la Direction de la planification et du partenariat
Emploi-Québec Mauricie

1. AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir de vous présenter le « Plan d'action régional 2002-2003» d'Emploi-Québec pour la région de la Mauricie.

Ce document de planification a été réalisé grâce à différentes sources, notamment les données relatives au contexte socio-économique de la région Mauricie. Ces dernières proviennent, entre autres, de l'Enquête sur la population active du marché du travail et de diverses études concernant les problématiques de développement de la main-d'œuvre et d'emploi ainsi que de plusieurs consultations menées auprès de nombreux partenaires.

Ce plan intègre l'ensemble des programmations locales qui ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires locaux siégeant aux Conseils d'administration des Centres locaux de développement (CLD).

Le plan d'action régional 2002-2003 expose l'évolution récente du marché du travail en Mauricie, les orientations régionales ainsi que les stratégies d'interventions d'Emploi-Québec de même que la répartition des ressources budgétaires entre les Centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les cibles de résultats.

Ginette Lanthier
Directrice régionale
Emploi-Québec Mauricie

Guy Forgues
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de la Mauricie

2. EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'EMPLOI

2.1 Évolution récente du marché du travail en Mauricie

L'année 2001 s'est avérée, tout comme l'année 2000, plus ou moins satisfaisante au chapitre du marché du travail pour les premiers trimestres.

- L'emploi régional est demeuré presque stable, ne gagnant que 100 postes, pour passer de 110 100 à 110 200 (gain de 0,1 %).
- La stabilité de l'emploi régional résulte d'un accroissement du nombre de postes à temps plein (1,8 % ; 1 600) et d'un recul quasi équivalent à l'effectif à temps partiel (7,5 % ; 1 500).
- L'évolution sectorielle de l'emploi mauricien fait ressortir une progression dans le secteur primaire (300 ; 7,3 %) ainsi que dans l'activité secondaire (500 ; 1,8 %). Cet ajout compense la perte enregistrée au sein du secteur des services (1 % ; 700).
- Parmi les industries de biens durables qui assurent une croissance positive du point de vue de l'emploi, mentionnons le meuble et la machinerie. Les aliments et boissons (sous-secteur des abattoirs) retiennent l'attention du côté des biens non durables.
- La grande branche des services recèle quelques composantes en expansion en ce qui a trait à l'ajout d'emplois, à savoir principalement le commerce et le transport.
- Le nombre de postes occupés par des hommes est passé de 61 800 à 63 900 en Mauricie, une hausse de 3,4 %.
- Les femmes, quant à elles, ont vu leurs emplois reculer de 48 300 à 46 200, soit 4,3 %.
- La progression de l'emploi à temps partiel s'est estompée chez les femmes car on a noté une baisse de 12,4 % en 2001.
- Du côté des hommes, la population à la recherche d'un travail a augmenté de 400 personnes, pour atteindre 8 100 en 2001, soit une progression de 5,2 %. On a aussi enregistré une hausse du taux de chômage de 11 % à 11,3 %.
- Les hommes étaient plus actifs sur le marché du travail de la Mauricie en 2001. En effet, la population active masculine s'est accrue de 3,9 %, ce qui a fait passer le taux d'activité de 65,6 % à 67 %.
- Du côté des jeunes, les moins de 30 ans de la Mauricie ont subi un recul de l'emploi de l'ordre de 2,5 %, soit 300 postes de moins. De plus, le nombre de chômeurs a progressé de 2 500 à 2 800 (12 %), entraînant une nette croissance du taux de chômage de 17,3 % à 19,3 %.
- La population active de 30 à 44 ans a fortement diminué en Mauricie (8 400 ou 15,6 %) et ce, de manière plus prononcée que l'emploi (7 400 ; 15,2 %). Le résultat est une décroissance du nombre de sans-emploi de 1 000 (18,9 %) et du taux de chômage de 9,8 % à 9,4 %.
- Seuls les 45 ans et plus ont vu leur niveau d'emploi s'accroître en Mauricie, soit de 17,6 %. Mais cette tendance a marqué encore plus fortement la population active de ce groupe d'âge (19,9 %) de sorte que les chômeurs étaient en nombre accru (augmentation de 31,3 %) et que le taux de chômage a gagné 1,8 point pour s'établir à 10,3 % en 2001.

- Plus du tiers des emplois existants en Mauricie requiert peu de qualifications spécifiques. Ce sont fréquemment des occupations en surplus de main-d'œuvre, des postes d'entrée sur le marché du travail, des emplois à statut précaire et à roulement élevé de main-d'œuvre. Cependant, des postes vacants sont rapportés régulièrement.

- Plusieurs occupations dites semi-spécialisées, avec surplus ou non de main-d'œuvre, sont également en bonne demande et quelques-unes sont même en difficulté de recrutement.

- Au chapitre des compétences de la population active, 35,9 % ne possède pas de diplôme d'études secondaires mais détient jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi. En fait, 31,7 % a soit un diplôme d'études secondaires ou collégiales ou deux à quatre années de formation spécialisée, ou plus de deux années de formation en emploi. Aussi, 11,4 % ne détient pas de diplôme et peu d'expérience. Enfin, 13,0 % possède une formation universitaire.

2.2 Quelques éléments des problématiques des clientèles à risque de chômage prolongé et de longue durée

- **Sous-scolarisation et décrochage scolaire**
- **Absence prolongée du marché du travail**
- **Peu ou pas de connaissance du marché du travail**
- **Emploi précaire**
- **Problématiques mixtes (toxicomanie, santé physique et mentale)**
- **Peu ou pas d'expérience**
- **Reconnaissance des acquis expérientiels**
- **Conciliation travail – famille**
- **Limitations fonctionnelles**
  - Personnes handicapées
- **Attitude et comportement face au marché du travail (savoir être, savoir-faire)**
- **Perception des employeurs (craintes, préjugés, méconnaissance des compétences)**
- **Problématique sociale (absence de transport)**
- **Motivation face au marché du travail**
- **Exode des jeunes**
- **Expérience unique**
  - 45 ans et plus, victime de licenciement collectif
- **Peu de mobilité**
  - 45 ans et plus
- **Non-reconnaissance du diplôme et des compétences de niveau postsecondaire**
  - Personnes immigrantes
- **Difficulté d'adaptation au milieu, d'apprentissage du français et de se faire un réseau de contacts**
  - Personnes immigrantes

2.3 Les besoins de main-d'oeuvre

Malgré l'anticipation d'une performance mitigée en matière d'emploi, la région Mauricie devrait connaître des besoins de main-d'oeuvre en 2002.

- Les compétences recherchées seront, dans une proportion de 69 %, de niveaux technique et intermédiaire.

- Parmi les groupes professionnels signalés, plusieurs entreprises anticipent des difficultés possibles de recrutement. Cependant, il est peu probable que ces métiers et ces professions soient déclarés en « pénurie ».

- Les occupations répertoriées sont : machinistes, opérateurs de machines à bois, vernisseurs de meuble, monteurs de meuble, soudeurs – monteurs, techniciens d'instruments industriels, ouvriers d'abattoir, conducteurs de camions longue distance, mécaniciens d'équipement lourd, programmeurs, analystes de systèmes informatiques, éducateurs de la petite enfance, omnipraticiens, médecins spécialistes, orthophonistes, physiothérapeutes et ergothérapeutes.

2.4 Quelques éléments des problématiques de la main-d'œuvre en emploi

Manque de qualification – compétences

- Agriculture
- Bois (scieries) (formation pour directeurs d'usine)
- Commerce de détail
- Communications graphiques
- Culture
- Deuxième transformation des métaux
- Environnement
- Produits électriques et électroniques
- Meuble et articles d'ameublement
- Technologies de l'information et des communications
- Tourisme (connaissance de l'anglais tant écrit que parlé, formation des gestionnaires)
- Transformation alimentaire

Sous-scolarisation

- Bois (scieries)
- Économie sociale
- Meuble et articles d'ameublement
- Transformation alimentaire (main-d'œuvre journalière)

Difficulté de recrutement

- Agriculture
- Deuxième transformation des métaux
- Distribution alimentaire
- Économie sociale
- Environnement
- Produits électriques et électroniques
- Technologies de l'information et des communications
- Tourisme (région éloignée)
- Transformation alimentaire
- Transport routier (obtention du permis, dossier vierge, connaissance de l'anglais)

Renouvellement de la main-d'oeuvre

- Pâtes et papiers

Vieillissement de la main-d'œuvre

- Agriculture
- Aménagement forestier

3. ORIENTATIONS ET STRATÉGIES D'INTERVENTIONS

Orientations régionales

Pour la période 2002-2005, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a retenu les orientations suivantes :

À court terme :

- Maximiser l'utilisation des services de placement et d'information sur le marché du travail disponibles dans les Centres locaux d'emploi;
- Améliorer l'arrimage entre les postes vacants, plus particulièrement les postes en difficulté de recrutement, et les compétences de la main-d'œuvre disponible.

À moyen terme :

- Supporter l'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, plus particulièrement au chapitre de la formation, afin de prévenir les pertes d'emploi, de maintenir et stabiliser les emplois et de créer des emplois;
- Faciliter l'obtention d'emplois durables aux prestataires et ainsi contribuer à réduire les coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

À long terme :

- Contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus démunies en apportant une attention particulière aux personnes sous-scolarisées.

Stratégies d'interventions

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) a retenu de nombreuses stratégies en lien avec leurs orientations afin de résoudre les problématiques régionales et locales de développement en matière d'employabilité des personnes à risque de chômage prolongé et de longue durée ainsi qu'en matière de perte d'emplois, de maintien et de stabilisation d'emplois et de soutien à la création d'emplois.

Stratégies d'interventions régionales

- Développer et rendre accessibles des outils « d'information sur le marché du travail » dont les données et analyses seront différenciées selon les sexes, à l'intention des clientèles individus et employeurs, des partenaires et du personnel d'Emploi-Québec en Mauricie;
- Maintenir et bonifier les interventions liées à la production et à la diffusion de la connaissance du marché du travail;
- Consolider le partenariat afin d'harmoniser nos interventions et de développer des solutions innovatrices, notamment en favorisant une approche intersectorielle dans la lutte à la pauvreté, le développement social et les services aux employeurs;
- S'assurer d'un meilleur arrimage entre nos interventions sectorielles et les différents comités sectoriels;
- Optimiser le cycle de planification et consolider les connaissances des gestionnaires des CLE en regard du budget et des résultats;
- Favoriser l'arrimage des planifications des CLE et des CLD de la région;
- Soutenir la mise en œuvre des stratégies d'interventions relatives à la clientèle judiciarisée en détention, à la main-d'œuvre féminine et aux personnes handicapées;
- Poursuivre l'évaluation des mesures et services;
- Améliorer la mesure et la diffusion des résultats.

Stratégies d'interventions locales auprès de la clientèle individu

- Promouvoir les options non traditionnelles et soutenir les femmes ayant de l'intérêt à développer des compétences dans des métiers non traditionnels et dans des secteurs d'avenir;
- Offrir aux clientèles défavorisées des moyens afin de concilier leur démarche d'intégration en emploi aux plans social et économique; plus particulièrement les femmes dont les monoparentales, les personnes handicapées, les adultes judiciarisés, les jeunes à risque et les 45 ans et plus;
- Hausser le niveau de scolarité de base des clientèles défavorisées sur le marché du travail;
- Développer les attitudes et les compétences professionnelles des clientèles défavorisées face au marché du travail;
- Aider les clientèles à risque de chômage prolongé à acquérir une formation professionnelle dont l'occupation correspondante est en demande;
- Collaborer, avec les partenaires régionaux et locaux, à la mise en œuvre de projets, notamment en économie sociale, générant des emplois qualifiants et durables;
- Permettre aux chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes diplômés, les personnes handicapées, les adultes judiciarisés, les femmes et les personnes immigrantes, d'acquérir une expérience de travail transférable;

- Supporter, en collaboration avec les partenaires régionaux et locaux, les chercheurs et chercheuses d'emploi ayant un potentiel entrepreneurial à créer leur propre emploi;

- Supporter dans leur recherche d'emploi les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, dont l'expérience récente de travail correspond à une occupation en demande et ce, dans le cadre d'un ré-emploi rapide;

- Soutenir la participation aux mesures et services d'emploi de courte durée des clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail;

- Soutenir la réalisation de projets de développement social favorisant l'insertion sociale et l'intégration en emploi des personnes défavorisées aux plans social et économique;

- Favoriser l'intégration ou la réintégration en emploi des clientèles judiciarisées, handicapées, immigrantes, des jeunes à risque, des femmes et des 45 ans et plus en regard des besoins en main-d'œuvre des entreprises;

- Contribuer, avec les partenaires régionaux et locaux, à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux;

- Soutenir la clientèle de 45 ans et plus dans leur démarche de réinsertion en emploi afin que la perte d'emploi ne se transforme en une cessation permanente d'activité;

- Collaborer à la valorisation de la formation professionnelle et technique dans les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi, dont les formations non traditionnelles pour les femmes;

- Informer et inciter la clientèle plus près du marché du travail à utiliser les services de placement;

- Maintenir et enrichir les liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes en employabilité.

Stratégies d'interventions locales auprès des employeurs

- Clarifier et consolider l'offre de services aux employeurs en complémentarité avec les autres partenaires;

- Favoriser le développement d'une culture de formation continue en entreprise en promouvant la qualification de la main-d'œuvre en entreprise afin d'en augmenter les compétences de base et professionnelles;

- Soutenir l'effort de formation continue en entreprise en vertu de la « Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre », par la mise en œuvre du plan d'affectation du FNFMO et de projets qui visent les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'oeuvre;

- Proposer aux employeurs des mesures et services afin notamment de réduire leurs difficultés de recrutement de main-d'œuvre et de favoriser une plus grande rétention du personnel en place;

- Soutenir la diversification du tissu économique en assurant le développement des compétences de la main-d'oeuvre et en favorisant l'intégration des chercheurs et chercheuses d'emploi;

- Assurer avec les partenaires, une connaissance approfondie et une veille dynamique de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre et des besoins en ressources humaines dans les secteurs stratégiques et assurer l'adaptation conséquente de l'offre de formation;

- Développer une offre de services aux employeurs adaptée à leurs besoins notamment en matière de gestion, de formation de leurs ressources humaines, d'organisation du travail et de stabilisation de l'emploi;
- Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion;
- Favoriser la stabilisation des emplois dans les secteurs plus exposés aux emplois précaires et saisonniers;
- Accroître la présence d'Emploi-Québec auprès des employeurs, en identifiant et en effectuant un démarchage chez les employeurs susceptibles d'avoir besoin d'une aide professionnelle ou financière, pour créer, stabiliser ou maintenir des emplois;
- Intervenir auprès des employeurs, en misant sur la concertation employeurs/travailleurs pour soutenir le développement de leur main-d'œuvre;
- Soutenir les petites entreprises non assujetties à la « Loi favorisant le développement de la formation en main-d'œuvre » ayant des besoins en formation reliés au maintien en emploi de leurs employés.

4. RÉPARTITION BUDGÉTAIRE 2002-2003

CLE	POIDS	BUDGET	FONDS DU QUÉBEC	FONDS FÉDÉRAUX
Shawinigan	18,5 %	4 788,9	1 519,0	3 269,9
Trois-Rivières	31,1 %	8 050,6	2 553,6	5 497,0
Cap-de-la-Madeleine	17,8 %	4 607,7	1 461,6	3 146,2
Louiseville	9,6 %	2 485,1	788,3	1 696,8
La Tuque	6,0 %	1 553,2	492,7	1 060,5
Grand-Mère	8,5 %	2 200,3	697,9	1 502,4
Sainte-Thècle	5,3 %	1 372,0	435,2	936,8
Sainte-Geneviève	3,2 %	828,4	262,8	565,6
CIT		898,7	898,7	
Services régionalisés		1 173,0		1 173,0
Total Mauricie	**100,0 %**	**27 957,8**	**9 109,7**	**18 848,1**

5. CIBLES DES RÉSULTATS

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2002-2003
Accessibilité des services pour les entreprises	
1. Nombre de vacances signalées au Service de placement d'Emploi-Québec	7 500
2. Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives d'emploi	166
Accessibilité des services pour la main-d'oeuvre	
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (individus distincts)	9 840
4. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi (individus distincts)	5 601
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale (individus distincts)	1 351
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans (individus distincts)	3 633
7. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %
8. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75 %
9. Nombre de nouvelles ententes de qualification	103
Efficacité des interventions	
10. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 492
11. Nombre de participants de l'assurance- emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 696
12. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,1 %
13. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,3 %
14. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,9 %
Efficience des interventions	
15. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	15,1 M $
16. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,5 M $
17. Prestations non versées à l'assurance- emploi suite à une intervention d'Emploi- Québec visant un retour en emploi	6,6 M $